SENTRAAL KAROO DISTRIKS MUNISIPALITEIT

FLUITJIE BLAAS BELEID

21 Mei 2018

INDEKS

1. DEFINISIES

1.1 Vir die doel van hierdie beleid, tensy die konteks anders blyk, beteken:

"Onthulling" enige bekendmaking van inligting oor enige optrede van 'n werkgewer, of 'n werknemer van die werkgewer, wat daarop dui:

a. dat 'n kriminele oortreding gepleeg is, gepleeg gaan word of waarskynlik gepleeg word;
b. dat 'n persoon nie van plan is om te voldoen aan enige wetlike verpligting waaraan daardie persoon onderworpe is;
c. dat 'n onreg plaasgevind het, besig is om plaas te vind of gaan plaasvind;
d. dat die gesondheid of veiligheid van 'n individu in gevaar gestel word of in gevaar gestel gaan word;
e. dat die omgewing beskadig word, of beskadig gaan word;
f. onbillike diskriminasie soos aangedui in die Wet op Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie, 2000 (Wet Nr. 4 van 2000) gepleeg word; of
g. dat enige aangeleentheid soos genoem in paragrawe (a) tot (f) van die Wet op Beskermde Bekendmakings van 2000 word huidiglik verswyg of moontlik doelbewus verswyg gaan word.

2. WETGEWENDE MANDAAT

2.1 Die Wet op Beskermde Bekendmakings, 2000, bied prosedures asook beskerming aan werknemers wie inligting wil bekendmaak met betrekking tot 'n misdryf of 'n wanpraktyk in die werkplek deur sy of haar werkgewer of mede-werknemers.

2.2 Die Wet maak voorsiening vir die beskerming van 'n werknemer wat ‘n onthulling maak in ooreenstemming met die prosedures van die Wet.

3. RIGTINGGEWENDE BEGINSELS

3.1 Deur stil te bly oor korrupsie, misdrywe en ander wanpraktyke wat in die werkplek plaasvind, maak ‘n werknemer ook homself/haarself skuldig aan wanpraktyke en word deel van ‘n kultuur wat sodanige onregmatighede bevorder. Daardeur sal die werknemer ook sy/haar eie loopbaan benadeel. Hierdie aksie benadeel ook die belange van die Suid-Afrikaanse samelewing in die algemeen.

3.2 Die Raad as werkgewer het ‘n verantwoordelikheid om te openbaar en uit te roei enige kriminele en ander onreëlmatige gedrag in die werkplek.

3.3 Net so het die werknemer ‘n verantwoordelikheid om te openbaar en uit te roei enige kriminele en ander onreëlmatige gedrag in die werkplek.

3.4 Die Raad sal as werkgewer, alle moontlike en redelike stappe neem om 'n omgewing te skep waar elke werknemer, sonder vrees, inligting van kriminele en ander onreëlmatige gedrag in die werkplek kan deurgee en sal verseker dat werknemers wat sodanige inligting openbaar, beskerm word teen enige weerwraak as gevolg van so 'n openbaring.

3.5 Geen werknemer sal geviktimiseer of benadeel word as gevolg van openbaarmaking in ooreenstemming met enige een van die prosedures soos voorgeskryf deur die Wet.

3.6 Geen werknemer sal onderwerp word aan enige dissiplinêre optrede, afdanking, skorsing, demovering, teistering of intimidasie of enige daad wat 'n beroepsnadeel tot gevolg het soos omskryf in die Wet as gevolg van ‘n beskermde bekendmaking, mits sodanige openbaring gemaak word in goeie trou en die werknemer, wanneer hy sodanige openbaarmaking maak, redelikerwys van mening is dat die inligting wat bekend gemaak is waar is.

3.7 Die Raad as werkgewer het vasgestelde prosedures in terme waarvan openbaarmakings gemaak moet word en wat kan insluit die prosedures vir die maak van openbaarmakings aan ander persone as die Raad:-

1ste Rapporteringslyn	-	Departements Hoof
2de Rapporteringslyn	-	Munisipale Bestuurder
3de Rapporteringslyn	-	Burgemeester/Speaker
4de Rapporteringslyn	-	Provinsiale DPLG
5de Rapporteringslyn	-	Media

NASIONALE PUBLIEKE DIENS ANTI-KORRUPSIE BLITSLYN

'n Vertroulike blitslyn waar korrupsie gerapporteer kan word.

0800 701 701